

STRATEGI PEMBERDAYAAN GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

W. Widodo & Heru Sriyono

Program Studi Bimbingan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI

***Abstract:** Quality of education is an important requirement in preparing superior human resources. But in reality the implementation of education has not been able to produce qualified graduates. These conditions, among others, caused by the empowerment of teachers. This research was conducted to analyze teacher empowerment strategy in improving education quality. The research used qualitative approach with descriptive method. Data obtained through literature review and analyzed descriptively-qualitative. The results showed that the improvement of the quality of education requires appropriate teacher empowerment strategies.*

***Key words:** education quality, empowerment, teacher.*

Abstrak: Mutu pendidikan merupakan syarat penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang unggul. Namun kenyataannya penyelenggaraan pendidikan belum mampu menghasilkan lulusan yang bermutu. Kondisi tersebut antara lain disebabkan oleh pemberdayaan guru. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui kajian pustaka dan dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan memerlukan strategi pemberdayaan guru yang tepat.

Kata kunci: mutu pendidikan, pemberdayaan, guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting dan vital bagi bangsa-bangsa di dunia, termasuk Indonesia. Pendidikan merupakan instrumen untuk menciptakan sumber daya manusia yang diperlukan oleh pembangunan dalam berbagai sektor, antara lain ekonomi, politik, hukum, sosial budaya, pendidikan, dan kesehatan. Secara fungsional, pendidikan diagendakan untuk menyiapkan setiap insan dalam menghadapi masa depannya agar dapat hidup layak dan sejahtera. Namun pada kenyataannya, penyelenggaraan pendidikan

di Indonesia belum sepenuhnya menjamin para lulusannya meraih kehidupan yang layak dan sejahtera karena tidak memiliki mutu yang berdaya saing tinggi dan sesuai kebutuhan pasar.

Deming (dalam Suharsaputra, 2010) menyatakan bahwa mutu (kualitas) adalah suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai dengan pasar. Sedangkan Hardjosudarmo (2007) mengemukakan bahwa mutu adalah penilaian subyektif “costumer” yang ditentukan oleh persepsi “costumer”

terhadap produk dan jasa. Dalam konteks pendidikan, menurut Permadi dan Daeng (2010), mutu jasa pendidikan bersifat relatif (sesuai dengan kebutuhan pelanggan), dan bukan bersifat absolut. Mutu pendidikan akan baik dan memuaskan jika sesuai atau melebihi kebutuhan para pelanggan yang bersangkutan. Dalam dunia pendidikan, pelanggan atau klien (*client*) adalah: (a) pelanggan internal (*internal customer*), yaitu: orang-orang yang berada dalam organisasi sekolah, yaitu: guru, staf tata usaha, pesuruh (*office boys*) *cleaning service*, pelayan teknis dan komponen lainnya; dan (b) pelanggan eksternal (*eksternal customer*), yaitu: orang-orang yang berada di luar organisasi sekolah yang memperoleh layanan dari sekolah (Hanafiah & Suhana, 2009).

Mutu pendidikan antara lain dipengaruhi oleh pemberdayaan guru (Manaf, 2016). Bailey, Curtis, dan Nunan (2001) mengatakan bahwa melalui pemberdayaan, guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mereka akan mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar yang dihadapi di sekolah. Murray (2010) juga mengemukakan bahwa pemberdayaan membuat guru mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya memberi dampak positif pada kehidupannya. Bahkan, menurut Murray (2010), pengembangan profesional guru yang efektif rahasianya adalah pemberdayaan diri sendiri (*self-empowerment*). Artinya, agar profesionalitas guru dapat berkembang secara efektif, maka guru perlu memberdayakan dirinya sendiri tanpa harus menunggu peraturan-peraturan yang turun dari pemegang kebijakan. Sparks (2013) juga menyebutkan bahwa di Singapura guru diwajibkan mengikuti kegiatan pemberdayaan diri sebanyak seratus jam setiap tahunnya. Kegiatan pengembangan diri tersebut mencakup pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan penelitian tindakan kelas (*action research*) yang salah satu caranya adalah dengan mengikuti lokakarya dan konferensi. Pemberdaayaan bahkan juga

mempengaruhi kinerja (Tuuli & Rowlinson, 2009; Tetik, 2016; Sumardi & Wibowo, 2018; Ayoub, Al-Akhras, Na'anah & Al-Madadha, 2018; Nadeem, Zia-uD-din, Riaz, Shafique, & Sattar, 2018), sehingga dalam perspektif pendidikan dapat berimplikasi pada mutu poendidikan.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015), pemberdayaan secara psikologis merupakan bentuk motivasi intinsik, karena melaksanakan tugas merupakan penghargaan dan memberikan kepuasan intrinsik dalam bentuk kesenangan, kedayatarikan dalam bekerja, pencapaian, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pengungkapan diri, menghindari frustrasi, kebosanan dan kecemasan ditempat kerja. Bagi Schermerhorn, *et al* (2010), pemberdayaan merupakan proses para manajer membantu para pegawai memperoleh dan memanfaatkan kemampuan yang dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berdampak pada diri dan pekerjaannya. Mullins (2005) mengatakan bahwa program pemberdayaan akan menghasilkan pegawai yang termotivasi, pelayanan pelanggan yang berkualitas dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Pemberdayaan juga berarti memberikan wewenang kepada karyawan oleh organisasi untuk menyelesaikan hal-hal yang memengaruhi pekerjaannya sehari-hari (Huxtable, dalam Saif & Saleh, 2013). Gagasan pemberdayaan melibatkan tenaga kerja yang diberikan tingkat fleksibilitas yang lebih besar dan lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan (Govindarajan & Natarajan dalam Marghany, 2015). Pemberdayaan karyawan memastikan lebih banyak tanggapan langsung dan lebih cepat terhadap kebutuhan pelanggan, bantuan dalam pemulihan layanan dan membuat karyawan puas (Grönroos, dalam Ukil, 2016).

George dan Jones (2005) menyebutkan beberapa pendekatan dalam proses pemberdayaan, yaitu: (1) membantu karyawan dalam meraih penguasaan kinerja (memberikan pelatihan yang tepat, pelatihan dan pengalaman yang diarahkan pada hasil

sebagai awal kesuksesan); (2) mengizinkan pengontrolan yang lebih banyak (memberikan mereka pertimbangan-pertimbangan pada kinerja pekerjaan, dan kemudian membantu mereka pada hasil yang akuntabel); (3) penyediaan model-model keberhasilan mengizinkan mereka untuk mengobsevasi teman sejawat yang sudah membantu kesuksesan dalam pekerjaan); (4) menggunakan dukungan sosial dan persuasi (memberi pujian, dorongan, dan umpan balik yang didesain untuk meningkatkan percaya diri); (5) memberi dukungan emosional (menyediakan pereduksian stress dan kebingungan melalui definisi kerja yang lebih baik, pembantuan tugas dan penanganan yang jujur).

Supaya pemberdayaan berlangsung efektif, maka organisasi harus mendorong terciptanya kondisi berikut: (a) partisipasi (*participation*). Karyawan harus didorong untuk mengambil kendali atas pekerjaannya. Karyawan harus peduli tentang peningkatan proses kerja dan hubungan interpersonal pekerjaan; (b) inovasi (*innovation*). Lingkungan harus menjadi reseptif atau mudah menerima bagi orang dengan ide-ide inovatif dan mendorong orang untuk menggali cara baru serta mengambil risiko yang masuk akal pada biaya yang logis. Sebuah lingkungan yang memberdayakan tercipta ketika keingintahuan tinggi dihargai sebagai keahlian teknis; (c) akses terhadap informasi (*access to information*). Karyawan harus memiliki akses terhadap jangkauan informasi yang luas. Dalam hal ini individu harus dilibatkan untuk memutuskan jenis informasi apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya; (d) pertanggungjawaban (*accountability*). Karyawan yang diberdayakan harus bertanggungjawab atas perilaku terhadap orang lain, memproduksi hasil yang disetujui, mencapai kredibilitas, dan bekerja dengan pendekatan positif (Snell & Bohlander, 2010).

Ada beberapa dimensi pemberdayaan sebagai suatu proses, yakni: (1) pemungkinan (*enabling*), yaitu menciptakan suasana atau

iklim yang memungkinkan potensi klien berkembang secara optimal. Pemberdayaan harus mampu membebaskan klien (individu, masyarakat atau kelompok) dari sekat-sekat kultural dan struktural yang menghambat; (2) penguatan (*empowerment*), yaitu memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki klien (individu, masyarakat atau kelompok) dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Pemberdayaan harus mampu menumbuhkan kembangkan segenap kemampuan dan segenap kepercayaan diri klien yang menunjang kemandirian; (3) perlindungan (*protecting*), yaitu melindungi terutama kelompok-kelompok lemah agar tidak tertindas oleh kelompok kuat, menghindari terjadinya persaingan yang tidak seimbang antara yang kuat dan lemah, dan mencegah terjadinya eksploitasi. Pemberdayaan harus diarahkan pada penghapusan segala jenis diskriminasi dan dominasi yang tidak menguntungkan rakyat kecil, melindungi rakyat lemah kelompok yang tidak beruntung dan masyarakat terasing; (4) penyokongan (*supporting*), yaitu memberikan bimbingan dan dukungan agar klien mampu menjalankan peranan dan tugas-tugas kehidupannya. Pemberdayaan harus mampu menyokong klien agar tidak terjatuh ke dalam keadaan dan posisi yang semakin lemah dan tersingkirkan; (5) pemeliharaan (*fostering*), yaitu memelihara kondisi yang kondusif agar terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok. Pemberdayaan harus mampu menjamin keselarasan dan keseimbangan yang memungkinkan orang memperoleh kesempatan berusaha (Suharto, 2007).

Apabila kondisi tersebut dapat diupayakan dengan strategi yang tepat, maka pemberdayaan guru potensial mendorong peningkatan mutu pendidikan. Menurut Quinn (dalam Subarkah, 2015), strategi merupakan suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh. Strategi yang diformulasikan

dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki organisasi menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Dalam dinamika organisasi, strategi diperlukan untuk berbagai keperluan pengembangan organisasi, termasuk pemberdayaan guru. Menurut Ametembun (dalam Djamarah, 2000), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui kajian pustaka yang bersumber dari berbagai referensi yang relevan. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru merupakan pelaku utama proses pembelajaran, sehingga keberadaanya sangat penting dan vital bagi peningkatan mutu pendidikan. Ini berarti bahwa upaya peningkatan mutu pendidikan perlu memperhatikan kondisi aktual guru, terutama yang terkait dengan kompetensinya (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional). Dalam konteks inilah pemberdayaan guru memperoleh relevansinya sebagai pilar utama peningkatan mutu pendidikan melalui pengkayaan dan pemantapan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Melalui pemberdayaan, guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar (Bailey, Curtis, & Nunan, 2001). Murray (2010). Bahkan, Murray (2010) menyatakan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif rahasianya adalah pemberdayaan. Karena itulah di Singapura guru diwajibkan mengikuti kegiatan pemberdayaan diri sebanyak 100 jam setiap tahunnya (Sparks, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sangat penting bagi pengkayaan dan pemantapan kompetensi guru sebagai salah satu syarat peningkatan mutu pendidikan.

Dalam perspektif pengkayaan dan pemantapan kompetensi itu, maka strategi pemberdayaan guru yang dapat dipertimbangkan antara lain: (1) menginspirasi guru melakukan pemberdayaan diri sendiri (*self-empowerment*) secara terus menerus melalui upaya otodidak dan mandiri dari berbagai sumber, terutama dari berbagai literatur yang relevan dengan kompetensinya; (2) mendorong partisipasi guru dalam berbagai aktivitas pendidikan dan pengajaran, dengan cara memberikan ruang seluas-luasnya kepada guru untuk mengekspresikan aspirasinya sebagai tenaga kependidikan, terutama aspirasi yang terkait dengan kompetensinya; (3) mendorong tumbuhnya inovasi di kalangan guru, dengan cara memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengemukakan ide,

pendekatan, metode atau strategi baru yang potensial memperkaya kompetensi keguruannya; (4) memberikan akses informasi seluas-luasnya kepada guru melalui fasilitas informasi sebanyak-banyaknya dari berbagai jaringan yang memungkinkan, baik di sekolah maupun luar sekolah. Forum diskusi antar guru, seminar, pelatihan dan penyuluhan terkait dengan materi-materi kompetensi guru dapat dijadikan sarana untuk memperoleh informasi baru; (5) mendorong guru memiliki akuntabilitas yang tinggi melalui sistem akuntabilitas yang memungkinkan *stakeholder* sekolah dapat mengakses berbagai informasi tentang aktivitas guru di sekolah secara leluasa; (6) menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif yang memungkinkan potensi guru dapat tumbuh dan berkembang optimal sehingga dapat menunjang aktualisasi kompetensi keguruannya dengan baik. Upaya ini menuntut pengelola sekolah berusaha mendorong dan memfasilitasi interaksi dan relasi sosial antar warga sekolah berlangsung secara harmonis sehingga guru dapat memerankan tugas edukasionalnya dengan tenang, nyaman dan leluasa; (7) memberikan penguatan atas kompetensi guru melalui pemberian *reward* seperti sekedar memberikan pujian, sertifikat penghargaan, hadiah, insentif dan promosi (pangkat/jabatan). Dengan cara itu diharapkan para guru makin giat memecahkan berbagai masalah yang timbul di sekolah; (8) memberikan perlindungan optimal kepada guru dari ketertindasan, ketidakadilan dan persaingan tidak seimbang antara yang kuat dan lemah, suka dan tidak suka, dan mencegah terjadinya eksploitasi yang dapat mereduksi kecakapan guru dalam mengaktualkan kompetensinya; (9) memberikan dukungan penuh kepada guru agar dapat mengaktualisasikan kompetensinya secara optimal, dengan cara memberikan otonomi dan tanggung jawab penuh kepada guru untuk memerankan peran profesionalnya; dan (10) memelihara guru dalam kondisi yang kondusif dan nyaman agar terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok di sekolah, sehingga guru

terhindar dari diskriminasi dan tekanan kekuasaan yang dapat mengekang guru sehingga mengalami hambatan atau kesulitan dalam memerankan tugas profesionalnya.

SIMPULAN

Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui pengkayaan dan pemantapan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan menggunakan strategi pemberdayaan: menginspirasi guru melakukan pemberdayaan diri sendiri secara terus menerus melalui upaya otodidak dan mandiri; mendorong partisipasi guru dalam berbagai aktivitas pendidikan dan pengajaran; mendorong tumbuhnya inovasi di kalangan guru, dengan cara memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengemukakan ide, pendekatan, metode atau strategi baru; memberikan akses informasi seluas-luasnya kepada guru melalui fasilitas informasi; mendorong guru memiliki akuntabilitas yang tinggi; menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif yang memungkinkan potensi guru dapat tumbuh dan berkembang optimal; memberikan penguatan atas kompetensi guru melalui pemberian *reward*; memberikan perlindungan optimal kepada guru dari ketertindasan, ketidakadilan dan persaingan tidak seimbang; memberikan dukungan penuh agar dapat mengaktualisasikan kompetensi secara optimal; dan memelihara guru dalam kondisi yang kondusif dan nyaman.

SARAN

Mengingat pemberdayaan dapat mendorong guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar, maka pemberdayaan guru sangat penting dan *urgent* bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu melakukan pemberdayaan guru secara lebih intens dengan cara menginspirasi guru melakukan pemberdayaan diri sendiri, mendorong partisipasi guru dalam berbagai

aktivitas pendidikan dan pengajaran, mendorong tumbuhnya inovasi di kalangan guru, memberikan akses informasi seluas-luasnya kepada guru melalui fasilitas informasi, mendorong guru memiliki akuntabilitas yang tinggi, menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif yang memungkinkan potensi guru dapat tumbuh dan berkembang optimal, memberikan penguatan atas kompetensi guru, memberikan perlindungan optimal kepada guru, memberikan dukungan penuh kepada guru agar dapat mengaktualisasikan kompetensinya secara optimal, dan memelihara guru dalam kondisi yang kondusif dan nyaman. Selain itu, upaya pemberdayaan juga dapat dilakukan melalui kegiatan supervisi, pelatihan, *workshop*, diskusi panel dan seminar dengan melibatkan *expert* dari kalangan eksternal hadap profesionalisme guru dan mutu pendidikan. *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* (1)2, 108-118.

Marghany, M. N. (2015). Effects of empowerment on employee performance in the workplace. *Journal International Research Gate*, 1-14. DOI: 10.13140/RG.2.1.2884.9763

Mullins, L. J. (2005). *Management and organisational behavior*. Great Britain: Prentice-Hall.

Murray, A. (2010). Empowering teachers through professional development. english teaching forum. 1 (Online), (english.state.gov/files/ae/resource_files/10-48-1-b.pdf), diakses 15 April 2018.

Nadeem, M. T., Zia-uD-din, M., Riaz, W., Shafique, M. Z., & Sattar, A. (2018). The effects of employees empowerment on organizational performance: a case of hotel industry in Pakistan. *International Journal of African and Asian Studies*, 47, 89-94.

Permadi, D., & Arifin, D. (2007). *Kepemimpinan transformasi kepala sekolah dan komite sekolah*. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.

Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and*

Social Science, (3)16, 250-257.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2010). *Organizational behavior*. New York: By John Wiley & Sons, Inc.

Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resources management*. Australia: South-Western.

Subarkah. (2015). Strategi pembelajaran torseba kuis famili 30-2 untuk meningkatkan standar kompetensi inflasi siswa. *Surabaya: Proseding Seminar Nasional*, 9 Mei.

Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.

Suharto, E. (2007). *Pembangunan, kebijakan sosial dan pekerjaan sosial: spektrum pemikiran*. Bandung: Lembaga Studi Pembangunan-STKS.

Sumardi & Wibowo. (2018). The effect of compensation, empowerment, competency and job satisfaction toward performance of lecture in wiralodra universiti of Indramayu. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, (06)05, 317-334.

Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (6)2, 221-239.

Tuuli, M. M., & Rowlinson, S. (2009). Performance consequences of psychological empowerment. *Journal of Construction Engineering and Management* (135)12, 1334-1347.

Ukil, M. I. (2016). The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: empirical evidence from financial enterprizes in Bangladesh. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice* (17)2, 178-189.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen